

нях. На централізованому рівні при визначенні обсягу та змісту персональних даних працівника слід керуватися Конституцією України, Законом України «Про захист персональних даних», спеціальними нормами окремої глави Книги другої Трудового кодексу України, інших законів України. Коло відомостей і вид інформації, які складають персональні дані працівника, необхідно визначати у локальному нормативно-правовому акті, але в межах, установлених законами України.

Обручков Р.І.

*Відокремлений структурний підрозділ «Миколаївський комплекс
Національного університету «Одеська юридична академія»,
старший викладач кафедри цивільно-правових дисциплін*

СПОСОБИ УДОСКОНАЛЕННЯ ПОРЯДКУ ВИРІШЕННЯ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ (КОНФЛІКТІВ)

Діючим законодавством передбачений специфічний порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів), основною метою якого є необхідність досягнення згоди сторін щодо предмету спору. Це, насамперед, обумовлено особливими причинами виникнення такого роду спірних ситуацій. На підставі проведеної дослідницької та практичної роботи у складі трудових арбітражів автор вважає за необхідне надати деякі свої науково-теоретичні пропозиції щодо можливого вдосконалення діючого законодавства про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів) та практики його застосування. (Обручков Р. Об'єктивні можливості застосування досвіду Швеції у правовому регулюванні соціального діалогу // Людина і закон: публічно-правовий вимір: Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «VII Прибузькі юридичні читання», 25-26 листопада 2011 року / За ред. С. В. Ківалова, В. О. Тулякова, О. В. Козаченка. – Миколаїв: Іліон, 2011. – С. 299-300)

По-перше, враховуючи те, що до складу трудового арбітражу не завжди можуть бути включені професійні юристи, які за своєю спеціальністю можуть на професійному рівні провести роботу з вирішення спору, дослідження матеріалів спору та глумачення діючих нормативно-правових актів щодо певного трудового спору, то не завжди трудовий арбітраж може прийняти правомірне рішення у відповідності до діючого законодавства України. Однак, відповідно до Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» не передбачається можливість оскарження рішень трудових арбітражів. На думку автора, у випадках коли сторони попередньо домовилися про обов'язковість рішення трудового арбітражу, закріплення можливості оскарження такого рішення є вкрай необхідною. Тому, автором пропонується закріпити у Законі норму, яка б передбачала можливість оскарження рішень трудових арбітражів. Доречним з цього приводу було б створення певного органу (напевно він повинен

бути позаштатною інституцією) у складі Національної служби посередництва і примиренні із складу висококваліфікованих трудових арбітрів, що пройшли відповідну атестацію у НСПП. Саме цей орган і повинен розглядати справи про оскарження рішень трудових арбітражів. (Обручков Р. З практики розгляду колективного трудового спору: науково-практичний аналіз (за матеріалами колективного трудового спору між найманими працівниками КП Миколаївської міської ради «Миколаївелектротранс» та адміністрацією КП Миколаївської міської ради «Миколаївелектротранс») // Бюлетень Національної служби посередництва і примирення. – 2011. – № 5-6. – С. 24-33)

По-друге, виходячи з положень Закону угода про обов'язковість рішення трудового арбітражу між сторонами може бути досягнута лише попередньо, тобто у момент створення арбітражу. Однак, у такому випадку сторони будуть зв'язані лише попередніми домовленостями. У цьому випадку, якщо сторони спору протягом розгляду трудового спору прийдуть до висновку про можливість повної довіри складу трудового арбітражу, а також у випадку якщо трудовий арбітраж прийме рішення яке задовольнить сторони спору, то при відсутності угоди про обов'язковість такого рішення його виконання буде залежати лише від порядності та сумлінності представників сторін спору, що на сьогоднішній час є дуже рідким явищем. Тому сумлінні та порядні сторони спору (якими за сучасних умов виступають як правило сторони працівників) опиняються у дуже неприємному становищі. З одного боку – нібито і є рішення арбітражу, що задовольняє сторони, а з іншого – ніхто не зобов'язаний його виконувати. Таким, чином, було б доречним доповнити існуючі положення Закону нормою, відповідно до якої угоду про обов'язковість рішення трудового арбітражу можна бути досягнути як у момент підписання договору про створення арбітражу, так і під час роботи трудового арбітражу або після її завершення чи після прийняття відповідного рішення трудовим арбітражем.

По-третє, було б доцільним доповнити перелік виконавчих документів за рішеннями, що підлягають примусовому виконанню державною виконавчою службою (ст. 17 Закону України «Про виконавче провадження») випискою з протоколу засідання трудового арбітражу або окремим рішенням трудового арбітражу, задля забезпечення виконання прийнятого арбітрами рішення через органи державної виконавчої служби у випадку відмови від добровільного виконання рішення при наявності згоди на його обов'язковість. Або, як варіант досягнення тієї ж самої мети, чи то через доповнення Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», чи то через таке ж доповнення Закону «Про третейські суди» прирівняти за статусом трудові арбітражи до статусу третейських судів ad hoc, оскільки вони за порядком створення та процедурою роботи з вирішення різного роду конфліктів є дуже схожими. Але на відміну від

трудових арбітражів рішення третейських судів підлягають примусовому виконанню державною виконавчою службою на підставі п. 1 ч. 2 ст. 17 Закону «Про виконавче провадження».

По-четверте, доцільним у практиці вирішення колективних трудових спорів використання досвіду роботи судової гілки влади щодо порядку узагальнення результатів своєї роботи. Так, можна було б запровадити періодичне зібрання на загальнонаціональному рівні активно практикуючих трудових арбітрів, що приймали участь у вирішенні певних колективних трудових спорів, з метою узагальнення практики та досвіду вирішення колективних трудових спорів з певних питань та причин їх виникнення. Таке загальнонаціональне зібрання доречно було б проводити один раз на три або п'ять років.

По-п'яте, можливо було б доцільним, щоб у Законі «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» передбачалося право посередників або арбітрів оголосити перерву у процедурі вирішення колективного спору, якщо вони мають вагомі підстави вважати, що сторони зайшли у «глухий кут» (опинилися у «тупиковій ситуації») під час пошуку рішення конфлікту та незгода здійснити взаємні поступки є наслідком підвищеного нервово-емоційного напруження обох або однієї із сторін колективного спору. Це право можна закріпити у Законі за аналогією з правом призупинення страйків відповідно до ч. 3 ст. 24 Закону «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)». Можливо перерва у процедурі виявиться найбільш оптимальнішим виходом для зняття напруги та «напруження пристрастей» між сторонами спору. Оскільки емоції на практиці перешкоджають прийняттю обміркованого та виваженого рішення, яке краще за все приймати «на холодну голову».

Приміч Д. В.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
асистент кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ПРИНЦИП СУМЛІННОСТІ ПРИ ВЕДЕННІ КОЛЕКТИВНИХ ПЕРЕГОВОРІВ

Зловживання правом має місце не тільки в індивідуальних, а й у колективних трудових правовідносинах, зокрема при веденні колективних переговорів і розгляді трудових спорів. Проте у чинному трудовому законодавстві не передбачений принцип сумлінності сторін соціального діалогу. Комітет експертів із застосування конвенцій і рекомендацій МОП звернув особливу увагу на те, що свобода колективних переговорів, визнання права представників працівників брати участь у переговорах тісно пов'язані з обов'язком вести переговори, який у законодавстві деяких зарубіжних країн набув форму обов'язку сторін вести переговори сумлінно (Свобода об'єднання і колективні переговори. Доклад Комітета экс-